

Führung

- Führungskräfteentwicklungsprogramme: Leading Yourself - Leading People - Leading Business
- Führungskräfteentwicklungsprogramme: „Learn to Lead“ „Fit to Lead“, „New Leader Training“ (Führungskräftenachwuchs)
- Führungskompetenz: Selbstführung, Aufgaben, Instrumente & Kommunikation für blue & white collar worker
- Vorbereitung, Selbst-& Rollenfindung für Top-Management Positionen
- Unternehmerische Führung: Kennzahlenbasiertes Verstehen und Handeln im Unternehmen
- Project management in an intercultural environment (project leader and member)
- Veränderungsmanagement für Führungskräfte in Linienfunktion

Team

- Vision, Mission, Ziele und deren nachhaltige Umsetzung und Messung im Arbeitsalltag
- Zusammenführung & Team-Kick-Off: Ausrichtung, Rollen, Prozesse, Kultur
- Zielklarheit + Rollenklarheit + Kooperation: Status Quo & wünschenswerte Zukunft
- Kommunikation & Konfliktmanagement zur Optimierung der Team-Kultur

Veränderung / Persönliche Entwicklung

- Konzeption und Begleitung von Veränderungsinitiativen
- Change Agents: Veränderungs-Wirksamkeit in den eigenen Reihen
- Veränderung: psychologische Hintergründe und Wirkmechanismen
- Meetings effizient gestalten & die eigene Organisation dahingehend beeinflussen und bewegen
- Psychologisches Handwerkzeug für Berater & Trainer
- Train The Trainer / Facilitator: Befähigung von Mitarbeitern thematisch zu trainieren / moderieren
- Trainings-& Moderations-Instrumente für Personalentwickler
- Großgruppenveranstaltungen. Formate: Info-Markt, Open Space, World-Café, Zukunftskonferenzen

Reorganisationen / Umstrukturierung / Neuausrichtung / Prozessoptimierungen als externe Beraterin/Moderatorin 2010-2017

- Personalentwicklung: „Unternehmerisches Denken“ der Führungskräfte | AKDB, 2010
- Personalentwicklung: Kooperation zwischen IT-Support Level optimieren | AKDB 2011
- Prozessoptimierung: „Akquisitionsstrategie im Bereich Solution“ | LHI, 2011
- Prozessoptimierung & Organisationsentwicklung: „Optimierung Warengruppen & Prozesse im Einkauf“ | Flughafen München GmbH, 2011
- Einführung neuer Prozesse & Strukturen: „Einsatz von Projektleiter-Beratung & - Coaching“ | ADAC, 2013
- Reorganisation: „Optimierung Kooperation & Abläufe zwischen R&D und Product Management“ | Fresenius Kabi, 2013
- Neuausrichtung: „Beitrag, Aufstellung und Kooperation der obersten Führungskräfte-Koalition“ | Haufe Gruppe, 2013
- Einführung eines Mitarbeitergesprächs inklusive unterstützender Strukturen | NDT 2013 & OYSTAR 2014
- Organisationsentwicklung: Etablierung von Change Agents zur Unterstützung des Wandels | PFLEIDERER 2015
- Einführung eines konkurrierenden Dispositions-Tools in die Unternehmung, 2015
- Umzug eines Labors (50 MA) aus der Stadt ins Umland, 2015
- Organisationsentwicklung aufgrund der Veränderung regulatorischer Richtlinien, 2016
- Neuausrichtung „IT 2020“- Vision, Mission, Ziele & Aufstellung | LHI 2016
- Personal-&Organisationsentwicklung: „Mindset-Change“ Führungskräfte Top-down“ | TÜV SÜD Consumer Products, 2016
- Neugestaltung & Implementierung einer Verwaltungskräfteausbildung zur Standardisierung und Effizienzsteigerung | TÜV SÜD IS 2014-2017
- Personal-&Organisationsentwicklung: „Steigerung der Verrechenbarkeit von Dienstleitungen“, 2016-2017

Organisations- & Personalentwicklungsspezifische Projekte als interne Leitung PE/OE, Daiichi Sankyo 2008-2010

- Aufbau der strategischen Personalentwicklung im internationalen Kontext
- Unternehmensweite Einführung von SAP
- Mitarbeiterbefragung – Zukunftsgestaltung: Projektleitung & Workshop Moderation
- Strukturierung und Neuausrichtung der Ausbildung im Unternehmen
- Einführung von Bildungsbilanzen, Bildungscontrolling und Fortbildungsregelungen
- Einführung einer neuen Markenidentität in Kombination mit den unternehmerischen Kompetenzen
- Einführung eines europäischen einheitlichen Mitarbeitergesprächs: Projektleitung & Training
- Entwicklung und Implementierung eines europäischen Kompetenzmodells (12 Niederlassungen)
- Ein- und Durchführung von Nachwuchsförderprogrammen und Führungskräfteentwicklungsinitiativen

Coaching = eine Methode zur Personen- und Funktionsorientierten Entwicklung des Coachee.

Im Gegensatz zur Methode der Beratung oder des Trainings nehme ich als Coach die Haltung ein „Ich weiß es nicht besser für mein Gegenüber als mein Coachee selber“. Aus dieser Haltung ergibt sich, dass die Methode des Coachings darauf ausgerichtet ist, dem Coachee den Raum zur eigenen Entwicklung zu ermöglichen.

Fragen, Perspektiv-Wechsel, Reflexionen und Simulationen leiten den Coachee an, neue Erkenntnisse und Erfahrungen in seine bisherige Kompetenzwelt zu integrieren sowie zusätzliche Verhaltensweisen zu entwickeln oder zu etablieren.

Ich bin grundsätzlich der Auffassung, dass Menschen alles in sich tragen, was sie brauchen um ein balanciertes, gesundes und zufriedenes (Berufs-) Leben zu gestalten und zu führen. Ebenso ist meine wertschätzende Haltung Menschen gegenüber davon geprägt, dass ich überzeugt bin, dass Menschen situativ das Beste tun, was ihnen unter den gegebenen Umständen zu Verfügung steht.

Meine Aufgabe und Berufung ist es Menschen zu ermutigen und zu befähigen hilfreiche Haltungen, Instrumente und Verhaltensweisen (wieder) zu entdecken, zu entwickeln und in ihre bisherige Komfort-Zone zu integrieren. Bewusst-Sein und die damit verbundene Handlungs- & Entscheidungsfreiheit sind aus meiner Sicht die Schlüssel zur vollumfänglichen Leistungsfähigkeit.

Jeder, so glaube ich, hat die Möglichkeit (s)einen Unterschied zu machen.

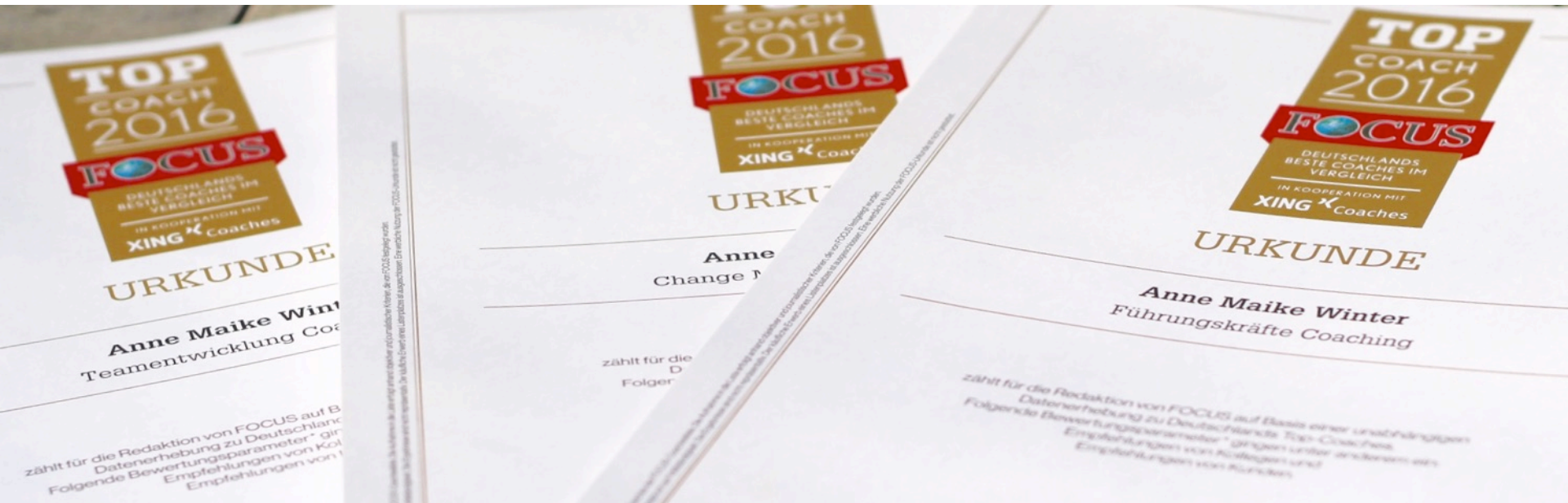
Ich sehe mich als Coach dabei in der Funktion eines Katalysators, der sich über die begrenzte Dauer eines Coaching-Prozesses zielgerichtet überflüssig macht.

Statistik:

- In den vergangenen acht Jahren habe ich 74 Coachees erfolgreich begleitet.
- Die durchschnittliche Dauer der Coachings bis zur Erreichung der vereinbarten Prozess-Ziele betrug 14 Stunden, aufgeteilt auf 6-8 Termine.
- Die Coachees kamen aus unterschiedlichen Branchen (u.a. Mobilität, Industrie, Pharmazie, IT, Immobilien, Energieversorgung, Finanzen)
- 65% der Coachees waren Männer. Insgesamt lag das Durchschnittsalter bei ca. 38 Jahren.
- 90% der Coachees waren Führungskräfte mit einer Führungserfahrung von 0-21 Jahren und einer Führungsspanne von 2-31 Mitarbeitern

Was Coachees über die Arbeit mit mir sagen:

- „Lebendig +++ kompetent +++ beharrlich (Punkte wurden „fertig“ besprochen) +++ immer mit einer Dosis Humor +++ interessiert“.
- „Ich treffe auf Frau Winter mit einer Vielzahl an offenen Fragen – und gehe wieder mit meinen selbst gefundenen Antworten.“
- „Endlich ein Coach, der nicht nur Erfahrung hat, sondern auch eine passende Ausbildung. Noch nie hatte ich in meinem Geschäftsleben so wertvolle Unterstützung für meine Karriere!“
- „Ein Gespräch mit Anne Maike Winter heißt: charmant aber konsequent am Ball bleiben – und das auf Augenhöhe.“



AUFTRAGGEBER-GESAMTBEWERTUNG



(1 Bewertung, Ø: 5,0)

[Mehr Details](#)

Nicht anzeigen

COACHEE-GESAMTBEWERTUNG



(11 Bewertungen, Ø: 4,9)

[Mehr Details](#)

Nicht anzeigen

COACH-GESAMTBEWERTUNG



(1 Bewertung, Ø: 5,0)

[Mehr Details](#)

Nicht anzeigen